## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

***ФГ «Бухнівське»*** ***с. Бухни*** (назва підприємства, установи, організації)

5 років

(термін, на який укладено колективний договір)

***Схвалено загальними зборами***

***трудового колективу***

***“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_р.***

***Набув чинності***

***“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_р.***

М.П.

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

**1. Мета укладення колективного договору**

Цей договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і власників з питань, що є предметом цього договору.

Положення і норми договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України “Про колективні договори і угоди”, інших актів законодавства, генеральної, галузевої і регіональної угод.

Договір містить узгоджені зобов’язання сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

2. Сторони договору та їх повноваження

Договір укладено між власником *Фермерського Господарствоа* ***«****Бухнівське»*в особі голови *Тимощука Павла Петровича*, з однієї сторони , і трудового колективу ( з іншої сторони ) в особі Гнатюка Володимира Вікторовича.

Власник підтверджує, що він має повноваження, визначенні чинним законодавством та Статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов’язань сторони власника, визначених цим договором.

Трудовий колектив має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутами профспілок, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов’язань трудового колективу, визначених цим договором.

Сторони визнають взаємні повноваження, зобов’язання відповідних сторін галузевої (генеральної, регіональної) угоди, укладеної на **5** років, і зобов’язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього договору.

Сторони оперативновживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов’язань і положень колективного договору, віддаватимуть перевагу розв’язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.

3. Сфера дії договору

Положення договору поширюються на всіх найманих працівників господарства.

Жодна з сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов’язань за договором.

Невід’ємною частиною договору є додатки до нього (6 додатків).

4. Термін дії колективного договору та набуття їм чинності

Договір укладено на **5** років, він набирає чинності з «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ р і діє до укладення нового договору.

Сторони розпочинають переговори з укладення нового договору не пізніше ніж за **3** місяці до закінчення.

5. Порядок внесення змін та доповнень до договору

Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін і, в обов’язковому порядку, в зв’язку із змінами чинного законодавства, угод вищого рівня (генеральної, галузевої, регіональної) з питань, що є предметом договору.

Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у 10 денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

6. Порядок і строки доведення змісту колективного договору до працівників господарства.

Роботодавець зобов’язується в 10 денний термін після підписання (або реєстрації) договору ознайомлення з ним всіх працівників, під час укладення з ними трудового договору.

7. Повідомна реєстрація колективного договору

Сторона власника подає договір на повідомну реєстрацію протягом 15 днів з дня підписання його сторонами.

РОЗДІЛ 1

Виробничо-економічна діяльність та розвиток підприємства

Сторона власника зобов’язується:

1. Організовувати господарські відносини з іншими суб’єктами господарювання на основі договорів, здійснювати фінансові та кредитні відносини, нести відповідальність за порушення договірних зобов’язань.

2. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створення належних умов праці та отримання запланованого прибутку.

3. Реалізовувати продукцію платоспроможним споживачам з гарантією її оплати.

4. Проводити систематичну роботу щодо технічного переозброєння виробництва, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і механізації виробничих процесів.

5. Розробити за участю трудового колективу стратегію підвищення ефективності виробництва та соціально-економічного розвитку господарства.

6. Розробити за участю трудового колективу та запровадити систему матеріального і морального заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів.

7. Забезпечити участь повноважного представника трудового колективу у засіданнях керівних органів господарства, завчасно інформувати його про дати та порядок денний таких засідань.

8. Брати участь в заходах трудового колективу щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників на її запрошення.

Трудовий колектив зобов’язується:

9. Сприяти зміцненню трудової і технологічної дисципліни в колективах структурних підрозділів господарства, збільшенню прибутку, підвищенню продуктивності праці.

10. Проводити роботу з найманими працівниками стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна господарства.

РОЗДІЛ 2

Гарантії працівникам у разі зміни організації виробництва, форми власності, банкрутства

Сторона власника зобов’язується:

1. Завчасно інформувати трудовий колектив у випадках: реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення), реструктуризації, корпоратизації, перед приватизаційної підготовки, приватизації, передачі об’єктів з державної у комунальну власність, зміни власника, перепрофілювання, санкції, загрози банкрутства (порушення справи про банкрутство), часткового зупинення виробництва, ліквідації підприємства, з наданням інформації про плановані власником заходи, пов’язані з ними звільнення працівників, причини і строки таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

# 2. Приймати рішення про створення об’єднань підприємств, виходу структурних підрозділів і самостійних підприємств зі складу об’єднань та їх ліквідації за участю трудового колективу.

3. Забезпечити визначення у Статуті господарства:

умов реорганізації та припинення діяльності господарства;

компетенції та повноважень трудового колективу і його виборних органів;

органу, який має право представляти інтереси трудового колективу;

інформувати трудовий колектив у разі внесення змін до Статуту з цих питань.

4. Інформувати трудовий колектив про умови договору купівлі-продажу об’єкту приватизації, включати до договору зобов’язання щодо:

збереження та раціонального використання робочих місць;

створення безпечних і нешкідливих умов праці.

5. Забезпечити, у випадку проведення процедур банкрутства господарства, участь у них повноважного представника трудового колективу з правом дорадчого голосу.

6. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв’язку із зміною організації або форми власності, банкрутством господарства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам.

Сторони зобов’язуються:

7. Надавати інформацію та необхідні консультації працівникам господарства щодо передбачених законодавством можливостей їх участі в приватизації.

Трудовий колектив зобов’язується:

8. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління господарством, а також у разі зміни організації або форми власності, банкрутства.

9. Брати участь у роботі комісій з: перед приватизаційної підготовки господарства, реструктуризації, приватизації, передачі об’єктів з державної у комунальну власність.

10. Розглядати проект реструктуризації господарства та переліки майна господарства, що підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду та приймати відповідне рішення.

РОЗДІЛ 3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторона власника зобов’язується:

1. Не допускати масових звільнень працівників протягом року.

2. Забезпечити за рахунок коштів господарства підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників чи одержання ними суміжної професії, якщо це необхідно для їх майбутнього працевлаштування.

3. При вивільненні працівників дотримуватись вимог законодавства щодо переважного права на залишення на роботі та гарантій окремим категоріям працівників.

Попереджати працівника про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про вивільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівникові іншу роботу в господарстві.

Організувати взаємодію з центром зайнятості (за місцем знаходження господарства) з питань працевлаштування та інформування працівників щодо наявних вакансій на інших підприємствах (району, міста).

4. Надавати працівнику, якого офіційно попередили про звільнення у зв’язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи один день на тиждень вільний від роботи з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника, в зручний для обох сторін час, для вирішення питань власного працевлаштування.

5. Не розривати трудовий договір з ініціативи власника з працівниками, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплат.

6. Зберігати протягом одного року за працівниками, вивільненими з господарства з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України, право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, у випадку проведення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

У разі повторного прийняття на роботу таких працівників, зараховувати весь попередній стаж їх роботи в господарстві до безперервного і відновлювати для них всі соціально-побутові пільги на рівні, не меншому ніж до звільнення.

7. Надавати працівникам господарства безоплатні юридичні консультації та необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства, гарантій на працю, соціально-економічних пільг, передбачених законодавством і колективним договором.

8. Встановити зменшену тривалість робочого часу із збереженням заробітної плати для таких категорій працюючих:

- 36 год. на тиждень для осіб, віком від 16 до 18 років

- 36 год. – для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими та важкими

умовами праці.

Трудовий колектив зобов’язується:

9. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників, використанням і завантаженням робочих місць.

Не надавати згоди на вивільнення працівників у разі порушення власником вимог законодавства про працю та зайнятість.

10. Проводити спільно з власником консультації з питань масових вивільнень працівників та здійснення заходів щодо недопущення, зменшення обсягів або пом’якшення наслідків таких вивільнень. Вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов’язаних з вивільненням працівників.

11. Доводити до працівників інформацію щодо планування проведення в господарстві скорочення робочих місць, вивільнення працівників та здійснюваних заходів щодо недопущення або зменшення негативних соціальних наслідків таких дій.

РОЗДІЛ 4

##### НормУвання і Оплата праці

Сторони домовились про наступне:

У сфері форм і систем оплати праці

1. Виплачувати винагороду за виконану роботу працівникам господарства за такими формами і системами оплати праці:

відрядна;

відрядно-преміальна;

погодинна;

почасово-преміальна;

акордна, інші.

Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи:

погодинних тарифних ставок для працівників зайнятих в рослинництві та тваринництві.

місячних посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, а також для окремих висококваліфікованих робітників.

2. Спільно розглядати питання перегляду фонду оплати праці господарства з метою збільшення тарифних ставок (окладів), винагород, доплат і надбавок, інших гарантійних і компенсаційних виплат у разі зростання обсягів виробництва (робіт, послуг), продуктивності праці, зниження собівартості продукції (робіт, послуг).

3. Вживати заходів щодо удосконалення структури витрат на виробництво та збільшення в ній питомої ваги фонду оплати праці до 35 %.

4. Запроваджувати нові або змінювати діючі в господарстві умови оплати праці, преміювання за погодженням з трудовим колективом і повідомляти про це працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.

Сторона власника зобов’язується:

У сфері тарифної системи, мінімальної заробітної плати

5. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) для робітників, які виконують просту некваліфіковану роботу з розрахунку прожиткового мінімуму з урахуванням доплат і надбавок згідно норм законодавства у разі відпрацювання повної місячної норми робочого часу та виконання виробничих завдань (норм праці).

6. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв’язку з ростом індексу споживчих цін згідно чинного законодавства.

У сфері строків виплати заробітної плати

7. Здійснювати виплату заробітної плати працівникам у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

8. Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць: за першу половину місяця – 22, за другу половину місяця – 7 числа.

9. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 робочих дні до початку відпустки.

У сфері гарантій оплати праці

10. Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед іншими платежами після сплати обов'язкових платежів.

11. Здійснювати оплату роботи в надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні у порядку та із дотриманням вимог, передбачених законодавством.

12. Здійснювати оплату праці у разі невиконання норм виробітку не з вини працівника за фактично виконану роботу, із дотриманням умов, визначених законодавством.

У сфері нормування праці

13. Переглядати чинні та запроваджувати за погодженням з трудовим колективом нові норми праці (виробітку) за результатами проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, що забезпечують реальне зростання продуктивності праці.

Повідомляти працівників про запровадження нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж за \_1\_ місяць до такого запровадження чи зміни.

14. Встановлювати знижені норми виробітку для:

інвалідів, вагітних жінок – на 20 відсотків.

У сфері заборгованості із заробітної плати

15. У разі затримки виплати заробітної плати надавати трудовому колективі інформацію про наявність коштів на рахунках господарства.

Трудовий колектив зобов’язується*:*

16. Здійснювати контроль за дотриманням в господарстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

Представляти і захищати інтереси працівників господарства у сфері оплати праці.

17. Контролювати розподіл та використання коштів фонду оплати праці, вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

18. Аналізувати рівень середньої заробітної плати, в господарствівгалузі, регіоні, вносити пропозиції щодо удосконалення оплати праці.

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторона власника зобов’язується:

1. Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством України, під розписку ознайомлювати працівників з наказом про їх прийняття в господарство.

2. Спільно з трудовим колективом розробити Правила внутрішнього трудового розпорядку господарства, вносити до них зміни і доповнення, затверджувати їх на загальних зборах трудового колективу, розробити і затвердити посадові інструкції, ознайомити з ними працівників.

3. Надавати працівникам роботу відповідно їх професії, займаній посаді та кваліфікації.

4. Здійснювати переведення працівника на іншу роботу виключно у випадках, на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством.

5. Не розривати трудові договори з працівниками у разі зміни підпорядкованості чи власника господарства, його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення), крім визначених законодавством випадків *(пп. 3, 4, 6, 7, 8 ст. 40 та ст. 41 КЗпП)*, а також випадків скорочення чисельності або штату працівників, передбачених п.1 част. 1 ст. 40 КЗпП.

Здійснювати звільнення з підстав, зазначених у п.1 част. 1 ст. 40 КЗпП, лише у випадках, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, та за попередньою згодою профспілкового органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (крім випадку ліквідації господарства).

Не допускати звільнення працівника з ініціативи власника в період його тимчасової непрацездатності (крім випадків, передбачених п. 5 част. 1 ст. 40 КЗпП), а також у період перебування працівника у відпустці (крім випадку ліквідації господарства).

Не допускати звільнення працівників у разі зміни форми власності господарства з ініціативи нового власника протягом 6 місяців від дня переходу до нього права власності.

6. Встановити в господарстві шестиденний робочий тиждень з нормальною тривалістю робочого часу працівників 40 годин на тиждень*.*

Скорочувати на одну годину тривалість робочого часу напередодні святкових і неробочих днів.

7. Встановлювати тривалість денної роботи (зміни), перерви для відпочинку і харчування згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками роботи затвердженими власником за узгодженням з трудовим колективом.

8. Узгоджувати з трудовим колективом будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці, запровадження нових режимів роботи в господарстві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни за два місяці до їх запровадження.

Рішення про перенесення вихідних днів у випадках, коли вони збігаються зі святковими або неробочими днями, з метою раціонального використання робочого часу та створення сприятливих умов для відпочинку працівників приймати за узгодженням з трудовим колективом не пізніше ніж за два тижні до їх перенесення.

9. Дотримуватися вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт, роботи у нічний час та вихідні дні.

10. Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 24 календарних днів.

Затверджувати графік надання відпусток за погодженням з трудовим колективом до 10 січня поточного року та доводити його до відома працівників.

11. Надавати щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи в господарстві.

12. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, визначених законодавством.

13. Надавати додаткові відпустки за умови праці працівникам, зайнятим на роботах, пов’язаних із негативним впливом на здоров’я шкідливих виробничих факторів, відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 №1290, в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (додаток № 4).

14. Надавати додаткові відпустки за особливий характер праці:

працівникам, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних, геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я, відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 №1290, в залежності від часу зайнятості працівника в цих умовах (додаток № 6);

працівникам з ненормованим робочим днем (додаток № 5).

15. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв’язку з навчанням у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

16. Надавати працівникам соціальні відпустки у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

17. Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником структурного підрозділу, відпустку без збереження заробітної плати терміном до 15 календарних днів на рік.

Трудовий колектив зобов’язується:

18. Забезпечити дотримання працівниками господарства трудової та виробничої дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасного і точного виконання розпоряджень роботодавця, трудових та функціональних обов’язків.

19. Здійснювати контроль за виконанням зобов’язань цього розділу, своєчасністю внесення записів до трудових книжок, виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режимів праці і відпочинку та ознайомленням з ними працівників.

20. Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства. У разі порушення їх трудових прав представляти та відстоювати права працівників у відносинах з власником, судових органах.

РОЗДІЛ 6

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІЛЬГОВИХ ПЕНСІЙ

1. Питанням пільгових пенсійного забезпечення окремих категорій сільськогосподарського господарства згідно ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення « відповідно до пункту «в» цієї статті мають право на пенсію за віком на пільгових умовах незалежно від місця останньої роботи трактористи – машиністи, безпосередньо зайнятті у виробництві сільськогосподарського господарства – чоловіки після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 30 років , з них не менше 20 років на зазначеній роботі.

Згідно з пунктом «д» статті 13 закону України «Про пенсійне забезпечення» жінки, які працюють доярками (операторами машинного доїння ), свинарками-операторами на підприємствах сільського господарства, після досягнення 55 років, при стажі зазначеної роботи не менше 20 років за умовами виконання норм обслуговування, що встановлений в порядку який визначається Кабінетом Міністрів, мають право на призначення пенсій на пільгових умовах.

Норми обслуговування для доярок

* при ручному доїнні – 16 голів
* при машинному доїнні – 24 голови

норми обслуговування для свинарок

* обслуговування кнурів-плідників – 28 голів
* обслуговування холостих і супоросних свиноматок – 95 голів
* обслуговування підсисних свиноматок – 18 голів
* обслуговування поросят віком 2-4 місяці – 160 голів
* обслуговування ремонтного молодняка – 130 голів
* обслуговування свиней на відгодівлі – 180 голів

РОЗДІЛ 7

##### Умови та охорона праці

З метою створення здорових та безпечних умов праці в господарстві сторона власника зобов’язується:

1. Розробити, за погодженням з трудовим колективом, і забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій.

2. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці, згідно з розробленим за участю з трудовим колективом графіком, та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.

3. Проводити періодично, згідно нормативних актів, експертизу технічного стану обладнання, машин, механізмів, споруд, будівель щодо їх безпечного використання.

4. Безплатно забезпечувати працівників, які працюють на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов’язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (додаток №2).

5. Забезпечити за рахунок коштів господарства своєчасну заміну або ремонт спецодягу і спецвзуття, що стали непридатними до закінчення встановленого терміну їх носіння з незалежних від працівника причин.

6. Забезпечувати безплатно працівників, які працюють на роботах із шкідливими умовами праці, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами.

7. Працівникам, які працюють на роботах, пов’язаних із забрудненням, видавати безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видавати безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби.

8. За рахунок коштів господарства здійснювати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного медичного огляду осіб віком до 21 року .

Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.

9. При своєчасному проходженні працівником періодичного медичного огляду, зберігати за ним середній заробіток на встановлений час проходження медогляду.

Не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов’язкового медичного огляду.

10. Відраховувати кошти до фонду охорони праці підприємства у розмірі 0,5 % від фактичного обсягу реалізованої продукції (робіт, послуг).

11. Проводити за встановленими графіками навчання, інструктаж та перевірку один раз на рік знань з охорони праці працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі.

12. Не залучати жінок до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці та в нічні зміни, до підіймання і переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до наказів Міністерства охорони здоров’я України від 29.12.93 №256 та від 10.12.93 №241.

13. Не залучати неповнолітніх (віком від 14 до 18 років) до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, підіймання і переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до наказів Міністерства охорони здоров’я України від 31.03.94 №46 та від 22.03.96 № 59.

Не залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні.

14. Згідно зі ст.13 Закону України «Про охорону праці» забезпечити впровадження в господарстві системи управління охороною праці, з цією метою:

- закупити спецодягу на суму 35000,00 грн.;

- виділити на проведення атестації робочих місць 15000,00 грн.;

- проведення періодичних медичних оглядів 10000,00 грн.;

- закупити літератури та нормативні документи по охороні праці на суму 1200,00 грн.

## Працівники господарства зобов’язуються*:*

15. Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правил експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.

16. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці.

17. Проходити у встановленому порядку та в строки попередній і періодичні медичні огляди.

18. Дбайливо та раціонально використовувати майно господарства, не допускати його пошкодження чи знищення.

Трудовий колектив зобов’язується:

19. Здійснювати контроль за дотриманням стороною власника законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

20. Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством, вносити власнику відповідні подання.

21. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

Брати участь:

22. В розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці в господарстві.

23. В організації навчання працюючих з питань охорони праці.

24. У проведенні атестації робочих місць, за її результатами вносити пропозиції щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій.

25. У розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві, готувати свої висновки і надавати пропозиції, представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях.

РОЗДІЛ 8

Соціальні пільги та гарантії, соціальне страхування, забезпечення житлово - побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників

Сторони домовились

1. Спільно формувати, розподіляти кошти на соціальні, культурно-масові заходи і житлове будівництво та використовувати їх виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства відповідно до затвердженого кошторису, у тому числі на:

2. Видачу працівникам для оздоровлення путівок на лікування, відпочинок і до дитячих оздоровчих таборів з частковою оплатою за рахунок коштів господарства 20 %.

Видачу безкоштовних путівок таким категоріям працівників: трактористам – машиністам.

Сторона власника зобов’язується:

3. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням.

4. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності в господарстві.

5. Забезпечити збереження архівних документів, згідно яких здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.

Профспілкова сторона зобов’язується:

6. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних пільг, проведення культурно-масових заходів і житлове будівництво, доводити інформацію до членів трудового колективу.

7. Здійснювати контроль за своєчасною і повною сплатою власником страхових внесків на загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, своєчасним матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг працівникам за цим видом соціального страхування.

Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхування.

8. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, організовувати оздоровлення дітей у дитячих таборах.

9. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну й методичну допомогу з питань соціального захисту.

Розділ 9

Гарантії діяльності профспілок та їх організацій

Сторона власника визнає трудового колективу уповноваженим представником інтересів працівників, які працюють в господарстві, і погоджує з ним накази та інші локальні нормативні акти з питань, що є предметом цього договору.

Сторона власника зобов’язується:

1. Забезпечувати реалізацію прав та гарантій діяльності трудового колективу, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав профспілок або перешкоджання їх здійсненню.

2. Для забезпечення діяльності трудового колективу, проведення зборів працівників підприємства надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням.

3. На вимогу трудового колективу надавати в тижневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов праці, виконання колективного договору, соціально-економічних прав працівників та розвитку господарства.

4. Надавати можливість трудового колективу перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні та культурні заходи і житлове будівництво.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою забезпечення реалізації положень цього договору, здійснення контролю за його виконаннямсторони зобов'язуються:

1. Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору робочою комісією представників сторін, яка вела переговори з його укладення (додаток №1), в узгодженому нею порядку.

2. У разі виникнення спірних питань щодо застосування окремих норм цього договору спільно надавати відповідні роз’яснення*.*

3. У разі порушення чи невиконання зобов'язань договору з вини конкретної посадової особи, вона несе відповідальність згідно чинного законодавства.

4. Колективний договір укладено в двох примірниках, що зберігаються у кожної із сторін і мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:

|  |  |
| --- | --- |
| від сторони власника  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_П.П.Тимощук    М.П.  ***“\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** *2022 рік* | від трудового колективу  В.В.Гнатюк |

*Додаток №1*

**СКЛАД**

робочої комісії з контролю за виконанням колективного договору

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | П. І. Б. | Посада (професія) |
| *Від сторони власника* | | |
| 1. | Тимощук Павло Петрович | Голова ФГ |
|  |  |  |
|  |  |  |
| *Від трудового колективу* | | |
| 1. | Гнатюк Володимир Вікторович | Інженер по ОП |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Додаток № 2*

Перелік

професій і посад працівників, яким видається безплатно

спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Назва виробництв, цехів, професій і посад | Найменування спецодягу, спецвзуття та інших заходів захисту | Строк експлуатації (місяців) |
| 1. | Тракторист-машиніст | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Черевики | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 1 |
|  |  | При посіві- респіратор протипиловий | До зносу |
| 2. | Водій вантажного автомобіля | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Черевики | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 1 |
| 3. | доярка | Халат х/б | 12 |
| 4. | Свинарка | Халат х/б | 12 |
|  |  | Фартух з нагрудником | 12 |
| 5. | Електрогазозварник | Костюм вогнестійкий | 12 |
|  |  | Рукавиці | 1 |
|  |  | Щиток захисний | До зносу |
|  |  | Захисні окуляри | До зносу |
|  |  | респіратор | До зносу |
| 6. | Енергетик | Спец. взуття | 12 |
|  |  | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 1 |
|  |  | Рукавиці діалектричні | Чергові |
|  |  | Калоші діалектричні | чергові |
| 7. | Токар | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 3 |
|  |  | Окуляри захисні | До зносу |
| 8. | Заправник ПММ | Костюм х/б (халат) | До зносу |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 3 |
|  |  | Фільтруючий респіратор | До зносу |
|  |  | спецвзуття | 12 |
|  |  | Фартух з нагрудником | 6 |
| 9. | Кладовщик | Костюм х/б (халат) | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 3 |
|  |  | Фартух з нагрудником | 6 |
| 10. | Мельник (млин, ДКУ) | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 3 |
|  |  | респіратор | До зносу |
|  |  | окуляри | До зносу |
| 11. | Кранівник | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 3 |
|  |  | окуляри | До зносу |
|  |  | Каска захисна | До зносу |
|  |  | респіратор | До зносу |
| 12. | стропальник | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 3 |
|  |  | Черевики | 12 |
|  |  | Каска захисна | До зносу |
|  |  | Підшоломник | До зносу |
| 13. | Сторож (охоронник) | Костюм х/б | 12 |
|  |  | Черевики | 12 |
|  |  | Рукавиці комбіновані | 3 |
|  |  | Плащ з капюшоном | 12 |
| 14. | Кухар | Халат х/б | 12 |
|  |  | Фартух з нагрудником | 12 |
|  |  | Рукавички | 3 |

Додаток № 3

Перелік

професій і посад працівників, яким видається безплатно молоко або рівноцінні йому харчові продукти, лікувально-профілактичне харчування

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Назва виробництв, цехів, професій і посад | Найменування продуктів харчування | Норма видачі |
| 1. | електрогазозварник | молоко | 0,5 л |

Додаток № 4

Перелік

професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову

відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Цех, дільниця, відділ | Назва професії та посади | Тривалість додаткової відпустки в календарних днях (згідно атестації) |
| 1. | Зварювальний цех | Електрогазозварник | 7 |
| 2. | Тракторна бригада | Тракторист-машиніст | 1 |
| 3. | Склад ПММ | Завідуючий складом ПММ | 4 |
| 4. | Млин | Мельник | 7 |

*Додаток № 5*

Перелік

посад працівників з ненормованим робочим днем

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Назва професії та посади | Тривалість додаткової відпустки за особливий характер роботи, в календарних днях |
| 1. | Голова ФГ | 7 |
| 2. | Заступник голови ФГ | 7 |
| 3. | Головний інженер | 7 |
| 4. | Головний агроном | 7 |
| 5. | Головний зоотехнік | 7 |
| 6. | Головний бухгалтер | 7 |
| 7. | Головний економіст | 7 |
| 8. | Заступник головного бухгалтера | 7 |
| 9. | Інженер по охороні праці | 7 |

*Додаток № 6*

Перелік

виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Назва посади | Тривалість додаткової відпустки в календарних днях |
| 1. | Працівник крупорушки | 7 |
| 2. | Свинарка | 4 |
| 3. | Доярка | 4 |
| 4. | Роботи з отрутохімікатами | 7 |